320
Juin 2002

union

BIT · ILO · OIT
Bulletin du Syndicat
Staff Union Bulletin
Boletin del Sindicato

Plus ça change...



Four seasons, one ILO
(photo : N. Jennings)

- They call this human resources development?
- Libérez les otages!
- Un clap pour le souvenir
- Why should youth care?
- ILO Diary
- Et vos rubriques habituelles...

EDITORIAL

They call this human resources development?

So the ILO's worst-kept secret is finally out: the Director of HRD has been replaced.
We hold no brief for the outgoing Director. But we find this change, and especially the manner in which it has been carried out, to be nothing short of scandalous.
Think back three short years, to March 1999. In his first address to ILO staff, gathered in the Governing Body room at headquarters, the new DG made a series of pledges. One of these was that since the management of the Office's human resources was too important to be left in the hands of amateurs, it would from now on be entrusted to specialists.
This was gratuitously insulting to those who held the reins of what we all used to call Personnel, many of whom were present in the room at the time. But it was also undeniably encouraging for the rest of us, well aware of the need for a more professional approach.
It soon became common knowledge that the DG had identified the person he wanted: a representative of the Employers' Group, who was playing hard to get. Having his own successful consultancy business, we heard, he had no interest in becoming an international bureaucrat. But the DG would not take no for an answer: it was said he was prepared to move heaven and earth to get his man.
And of course, in the end, he got him, and Personnel became Human Resources Development.
What followed was a veritable cultural revolution. The ILO became the first UN organization to recognize employees' right to collective bargaining. Union and management representatives retreated for weeks on end to thrash out new structures and procedures that put flesh on the bones. We heard that the Office of Legal Services had advised the DG that these were illegal under the UN common system, but that he preferred to follow the advice of his new, specialist Director. We heard that at meetings with his fellow agency heads, the DG would urge them to follow the ILO's example. (They were, it was said, reluctant.)
But then, some time last year, the wind began to change. The first rumour had it that the Director himself wanted out. He was said to be unhappy because HRD was underresourced. We interviewed him for this magazine and he was happy to deny it all. His contract, he assured us, was up for renewal. He had told the DG he was available to serve another term.
We thought that was the end of it, but we were wrong. The rumour morphed into a new version. Now it was the DG who wanted the Director out. Our executive head no longer proselytized among his contemporaries about the ILO's shining example. Things had apparently gone too far too soon. The watchword was now "consolidation".
You'll see, said the Chinese whisperers – the Director will be gone by the end of the month, or next month, or the one after. By force of repetition, it became accepted fact. Everybody knew it. Our interview was never published for fear of its being out of date by the time we went to press. Yet still there was no official acknowledgement of the situation.
We would ask our (strictly confidential) HRD sources: Is it true? When's it happening? Amazingly, they knew no more than us.
At last, in late May, two days before the rest of us, HRD colleagues were told officially about the change at the top of their Department. Mind you, it didn't take a rocket scientist to figure it out: by then, the successor had already moved in, albeit in a different office, while the outgoing Director was no longer authorized to sign documents with financial implications. And – surprise, surprise – his new role was to be Special Adviser, the traditional ILO equivalent of purgatory: a place to be parked while they're showing you the door.
Those who know the new fellow – a long-serving official – tell us he is a man of integrity. We are glad to hear it. But they also confirm that he has no qualifications or experience in personnel matters.
What was true back then is still so today: the management of the Office's human resources is too important to be left in the hands of amateurs; it should be entrusted to specialists. We happen to think that goes also for the management of the Office itself. Qualities like trust and loyalty are expected of us as international civil servants; all of us, including departmental Directors, have a right to expect our trust and loyalty to be returned.
Meanwhile, after three years of changes, we propose a truly revolutionary one: how about if, just for once, staff were told exactly what the hell is going on?
We say again: it's scandalous.

The editors
unionmag@ilo.org

EDITORIAL

C'est ça qu'ils appellent le développement des ressources humaines?

Le secret le moins bien gardé du BIT a finalement été révélé: le directeur de HRD a été remplacé.
Sachez que nous ne sommes en aucun cas à la solde de ce dernier, mais disons-le franchement: toute cette affaire, et surtout la manière dont elle a été conduite, est parfaitement scandaleuse.
Si vous le voulez bien, retournons trois petites années en arrière, en mars 1999. Lors de son premier discours à l'attention du personnel rassemblé dans la Salle du Conseil au Siège, le nouveau DG avait lancé toute une série de plaidoyers. Parmi ceux-ci, on pouvait entendre que la gestion des ressources humaines du BIT était une affaire bien trop importante pour être laissée entre les mains d'amateurs et qu'elle serait désormais confiée à des spécialistes.
Cette petite phrase gratuite était particulièrement insultante à l'égard de ceux qui tenaient à l'époque les rênes de ce que nous appelions alors le Département du Personnel, d'autant plus que beaucoup d'entre eux étaient présents ce jour-là dans la salle. Mais elle était aussi, il faut l'avouer, bien encourageante pour le reste des collègues, parfaitement conscients de la nécessité d'une approche plus professionnelle.
Il fut bientôt de notoriété publique que le DG avait identifié la perle rare: un représentant du Groupe des Employeurs, mais bien difficile à convaincre. En effet, disposant de sa propre entreprise lucrative de consultants, il n'avait, paraît-il, aucun intérêt à devenir un bureaucrate international. Mais le DG ne l'entendait pas de cette oreille et était, paraît-il, prêt à déplacer des montagnes pour obtenir cet Homme.
Les montagnes furent apparemment déplacées puisque l'Homme enfin se décida et… PERS devint HRD.
Ce fut le temps du Changement: l'OIT devint la première organisation de la famille des Nations Unies à reconnaître à ses employés le droit à la négociation collective. Les représentants de la direction et du personnel partirent en retraite pendant des semaines pour séparer le bon grain de l'ivraie et mettre sur pied les bases des nouvelles structures et procédures et afin que tout cela prenne corps. On a dit à l'époque que le Bureau des services juridiques avait émis des doutes quant à la légalité de cette entreprise dans le cadre du système commun mais que le DG avait passé outre ces conseils et préféré écouter son nouveau directeur. On a aussi dit que le même DG, lors de réunions avec ses pairs des autres organisations de la grande famille, les avait encouragés à suivre sans délai l'exemple du BIT (il paraît, le croirez-vous, qu'ils renâclaient un peu).
Et puis, quelque part au milieu de l'année passée, le vent commença à tourner. La première rumeur disait que c'était le directeur lui-même qui voulait partir. On a dit aussi qu'il était mécontent parce que HRD n'avait pas des ressources financières

union

Editorial Board/Comité de rédaction:

Mike Gautrey (Editor in Chief/Rédacteur en chef), Catherine Comte-Tiberghien (Rédactrice adjointe/Deputy Editor); Wisler Frédéric, Marcos Hurtado, John Myers, Simar Proust, Patrick Suthimai, Maria Pilar Vela Neves da Silva; Nadia Skalli-Berny (Staff Union Committee/ Comité du Syndicat); Ivan Elsmark (Former Officials Section/Section des anciens fonctionnaires); Robert Defour, Constantin Pinto de Magalhaes (honorary members/membres honoraires).

Mail/Courrier: *Union*, bureau 6-28; unionmag@ilo.org

Union est l'organe officiel du Syndicat du personnel du BIT publié par le Comité du Syndicat avec la collaboration d'un Comité de rédaction. Les articles signés engagent uniquement leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Comité du Syndicat. Reproduction autorisée avec mention de source.

Union is the official organ of the ILO Staff Union, published by the Staff Union Committee with the collaboration of an Editorial Board. Authors are solely responsible for the opinions expressed in signed articles, which do not necessarily reflect those of the Staff Union Committee. Reproduction authorized provided source is cited.

Union es el boletín oficial del Sindicato del Personal de la OIT publicado por el Comité del Sindicato con la colaboración de un Comité de Redacción. Los artículos firmados comprometen únicamente a sus autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Comité del Sindicato. En caso de reproducción de los textos, se debe mencionar la fuente.

Union magazine is published ten times a year (with double issues in July-August and November-December). The Editorial Board will consider every submission. Pseudonyms are acceptable provided the author's name (which will remain confidential) is supplied to the editors. The copy deadline for contributions is the first working day of each month (except June and October). If accepted for publication, the earliest they may appear is in the following month's issue. Articles may be submitted in English, French or Spanish. The preferred length of manuscripts is under 1000 words. If possible, they should be submitted in a common word-processing format (as simple as possible: unjustified, with no tabs, no indents, no underlining) as an email attachment or on diskette, together with a hard (paper) copy. Photographs should preferably be black-and-white bromide prints, or colour slides. Originals should be supplied of all drawings.

Le magazine *Union* parait 10 fois par an (avec 2 numéros doubles, juillet-août, novembre-décembre). Le Comité de rédaction examinera toutes les propositions. Les pseudonymes sont acceptés à condition que le nom de l'auteur soit communiqué à la rédaction (information qui restera confidentielle). Le délai de soumission des contributions est le premier jour ouvrable de chaque mois (à l'exception de juin et d'octobre). Lorsqu'elles sont retenues, les contributions seront publiées au plus tôt dans le numéro du mois qui suit. Les articles peuvent être soumis en anglais, français ou espagnol. La longueur des articles ne devrait pas excéder 1000 mots. L'original devrait, si possible, être soumis sous format traitement de texte (texte au kilomètre: sans tabulation, sans alinéa, sans soulignement) en pièce jointe de courrier électronique ou disquette, accompagnée d'une copie papier. Les photographies sont les bienvenues, de préférence en noir et blanc sous forme de bromure, ou diapositives couleur. Tous les dessins devront être soumis sous leur forme originale.

La revista *Union* se publica 10 veces por año (con dos números dobles en julio-agosto y noviembre-diciembre). El Comité de Redacción examina todos los textos propuestos. Se aceptan los pseudónimos a condición de que se comunique a la redacción el nombre del autor (información que tendrá carácter confidencial). El plazo de presentación de las contribuciones acaba el primer día laborable de cada mes (excepto junio y octubre). Las contribuciones que hayan sido aceptadas se publicarán en el número del mes siguiente o en números posteriores. Los artículos pueden presentarse en inglés, francés o español y no deberían exceder de 1000 palabras. El original debería presentarse, de ser posible, en formato de tratamiento de texto (texto sin formato especial: sin justificación a la derecha, sin tabulación, sin sangrado y sin subrayados) como texto anexado al correo electrónico o en disquete, acompañado de una copia impresa. Las fotografías deberían ser preferentemente copias de bromuro en blanco y negro o diapositivas en color. Los dibujos que se presenten deben ser los originales.

Imprimeur: Imprimerie Genevoise SA, 12 rue des Mouettes, 1227 Carouge

Régie Publicitaire: Publi-Annonces SA, 25 rue Jacques-Grosselin, 1227 Carouge

suffisantes. Nous l'avions à l'époque interviewé pour *Union* et il avait été ravi d'apporter un démenti à tous ces ragots: son contrat, nous assurai-t-il, était en instance de renouvellement et il avait informé le DG qu'il était prêt à rempiler.

Nous pensions alors que l'affaire était réglée, mais nous nous trompions. La rumeur prit une autre tournure. C'était maintenant le DG qui ne voulait plus de son directeur. Le prosélytisme concernant le brillant exemple du BIT n'était plus de rigueur au sein des instances onusiennes. Les choses étaient apparemment allées trop rapidement et trop loin. Le maître mot était désormais «con-so-li-da-tion».

Vous allez voir, disait radio-moquette, le directeur en question sera parti à la fin du mois, ou du prochain, ou celui d'après. A force d'entendre ce discours, la rumeur devint une évidence pour tous: il partait. Notre interview ne fut jamais publiée par peur d'être complètement dépassée par les évènements, une fois l'article sous presse. Et cependant toujours aucun acquiescement officiel de la part des hautes instances.

Nous interrogeâmes (rassurez-vous, de manière strictement confidentielle) nos sources à HRD. Était-ce vrai? Que se passait-il donc? Ils n'en savaient, étonnamment, pas plus que nous. Ce n'est que vers fin mai que les collègues d'HRD furent finalement officiellement avertis d'un changement à la tête de leur Département. Il ne fallait certes pas être Einstein pour le comprendre puisque le successeur avait déjà pris possession des lieux (dans un autre bureau tout de même) et que l'ancien n'était déjà plus autorisé à signer des documents ayant des implications financières. Et devinez quoi? Il fut nommé Conseiller spécial, le traditionnel équivalent BIT du «bon pour le placard», l'endroit où l'on vous parque tout en vous montrant les escalators.

Ceux qui connaissent le nouveau, un fonctionnaire de longue date, vous diront que c'est un homme intègre. Nous sommes heureux de l'entendre dire. Mais ils confirment aussi qu'il a bien peu de qualifications et d'expérience dans le domaine de la gestion du personnel.

Donc, ce que l'on nous disait hier est encore d'actualité aujourd'hui: la gestion du Bureau des ressources humaines est une chose bien trop importante pour être confiée à des non-professionnels. Elle doit revenir à des spécialistes. Il nous arrive de penser que cet adage pourrait bien s'appliquer également à l'ensemble de la gestion du Bureau. La confiance et la loyauté sont des qualités que l'on nous demande d'avoir en tant que fonctionnaires internationaux; il ne paraît pas incongru que nous, y compris les directeurs de départements, puissions être en droit d'exiger la même chose en retour.

Alors en fait, après plus de trois ans de changements, nous vous en proposons un vraiment révolutionnaire: et si bon sang, pour une fois, on disait au personnel de cette maison ce qu'il s'y passe?

Nous le répétons: c'est scandaleux.

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org





Coin du Comité

Fonctionnaires en situation précaire

« Rechercher des solutions acceptables pour la situation des collègues employés dans des conditions précaires, en vue de parvenir à l'élimination de ces pratiques », est l'un des onze principaux sujets de préoccupation du Programme et de la stratégie du Comité du Syndicat du personnel du BIT pour 2002.

Il ne s'agit pas de la seule question importante dont le comité s'occupe actuellement mais, assurément, c'est celle qui requiert le plus d'attention et de temps au siège. Par ailleurs, sur le terrain, beaucoup de fonctionnaires se trouvent dans une situation analogue et certains administrateurs semblent ne pas connaître non plus bien leurs obligations dans le cas des personnes liées par des contrats précaires (voir le bulletin conjoint HRD/Syndicat nº 5, 17 octobre 2000).

Le Bureau a pour politique déclarée de résoudre le problème de l'emploi précaire. C'est ce qui ressort du discours du Directeur général, de documents du Conseil d'administration et de déclarations du Département du développement des ressources humaines. Le Syndicat du personnel partage pleinement l'opinion que « l'OIT ne peut pas promouvoir les normes du travail qu'elle n'est pas disposée à appliquer » (Alan Wild, *SwissInfo*, 25 mars 2002).

Le Comité du Syndicat se félicite du fait que le Bureau s'occupe de cette question et il reconnaît que des progrès ont été accomplis, le cas de plusieurs fonctionnaires en situation précaire ayant été résolu. Nous sommes heureux de rappeler qu'à la réunion du 30 avril 2002 du Comité de négociation paritaire, le Bureau a accepté la demande du Syndicat de repousser au 31 décembre 2003 la date jusqu'à laquelle les fonctionnaires précaires pourront encore se porter candidat à des concours sans être soumis aux conditions de nationalité.

Mais cela ne suffit pas. De fait, des événements récents nous préoccupent beaucoup. Il apparaît que la situation précaire, actuelle ou passée, de certains fonctionnaires a entraîné pour eux de graves discriminations et que seuls des efforts timides ont été faits pour régulariser la situation des fonctionnaires qui répondent aux besoins du Bureau. Des fonctionnaires se trouvent dans une situation vraiment désespérée. Qui plus est, d'autres personnes en situation précaire n'osent pas s'adresser au Département du développement des ressources humaines pour que celui-ci les inscrive sur la liste officielle des précaires.

En raison de la gravité de la situation, le Comité du Syndicat vient d'écrire au Directeur général, lui demandant à nouveau que le Bureau intervienne immédiatement pour :

• suspendre la décision de mettre un terme aux contrats des membres du personnel qui ont récemment reçu leur préavis de licenciement ;

• prendre des mesures appropriées pour régulariser tous les membres du personnel employés dans le cadre de contrats précaires dont les qualifications correspondent aux besoins du Bureau, en :

– facilitant la participation des précaires aux concours sur un pied d'égalité avec les autres candidats internes ;

– établissant un « pool mobile » des membres du personnel G et P employés en vertu de contrats précaires et autres, pour leur assurer des contrats décents financés sur le budget régulier et utiliser leurs services pour occuper des postes temporairement vacants ;

– reconnaissant que parmi les titulaires de contrats précaires, il existe des cas « humanitaires » qui nécessitent une action du Bureau en conséquence ;

– prenant en compte les avis du Syndicat relatifs aux circulaires portant sur les contrats précaires qui sont sur le point d'être publiées par le Bureau ;

– donnant par écrit des instructions aux directeurs visant à assurer que toutes les personnes qui sont actuellement – ou qui ont récemment été – employées sur la base de contrats précaires ne figurent pas sur une « liste noire » ou ne fassent pas l'objet de discriminations, notamment en se voyant refuser des contrats de courte durée ou de collaboration extérieure ;

– donnant par écrit des raisons fondées sur une évaluation juste, systématique et transparente, dans les cas où aucune solution n'aurait été trouvée pour régulariser la situation du membre du personnel concerné ;

– acceptant de rencontrer le Syndicat pour garantir une indemnisation financière juste et raisonnable à ceux dont la situation n'a pu être régularisée au 31 décembre 2003.

Les membres du personnel employés au siège ou sur le terrain qui considèrent que leur situation correspond à des conditions d'emploi précaire et qui n'auraient pas encore soumis leur cas au Comité du Syndicat sont encouragées à le faire dès maintenant. Il nous est difficile d'agir en votre nom si nous ignorons votre situation. Il est temps que l'OIT traduise ses paroles en actes et mette en œuvre le travail décent qu'elle prône.

Comité du Syndicat

Rincón del Comité

El peligroso camino de la precariedad

Entre las once áreas clave de preocupación del Programa y Estrategia del Sindicato de la OIT para 2002 está la de "buscar soluciones aceptables para resolver la situación de los colegas empleados en condiciones precarias, con miras a erradicar ésta práctica" (véase Joint Newsletter N° 5, 17 de octubre de 2000).

Si bien esta no es la única cuestión importante que ocupa actualmente al Comité del Sindicato, es ciertamente aquella que le exige más tiempo y atención en la sede. Y sin embargo éste no es un problema que afecta únicamente a la sede. En las oficinas exteriores, mucha gente se encuentra en situaciones similares, y algunos jefes en el terreno parecen ser mucho menos conscientes de sus obligaciones respecto de los funcionarios empleados mediante contratos precarios.

Sin duda alguna, la política declarada de la Oficina es la de resolver el problema del empleo precario de su personal. Esta ha sido la voluntad manifestada en los discursos del Director General así como en los documentos del Consejo de Administración y en las declaraciones del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos. El Sindicato comparte plenamente la opinión de que "la OIT no puede promover las normas de trabajo si no estamos, nosotros mismos, preparados para aplicarlas" (Alan Wild, Swissinfo, 25 de marzo de 2002).

El Comité del Sindicato reconoce los esfuerzos realizados por la Oficina para abordar esta cuestión y reconoce los progresos alcanzados en cuanto a la regularización de un cierto número de miembros del personal que antes habían

estado empleados precariamente. Constatamos con agrado que en la reunión del Comisión Paritaria de Negociación del 30 de abril de 2002 la Oficina aceptó el pedido del sindicato de extender hasta el 31 de diciembre de 2003, el plazo para que el personal "precario" pueda participar en concursos, independientemente de su nacionalidad.
Sin embargo, esto es sencillamente insuficiente. Por cierto, estamos muy preocupados por otros hechos recientes. En efecto, disponemos de información que demuestra la existencia de graves prácticas discriminatorias en perjuicio de miembros del personal por estar o haber estado empleados en condiciones precarias; además, solo se han realizado esfuerzos a medias para regularizar a aquellos empleados precarios cuyas situaciones quedaban por resolver y que responden a las necesidades de la Oficina. Esos empleados se encuentran actualmente en una situación verdaderamente desesperada. Más aún, otros miembros del personal que de hecho están con empleo precario, no se atreven a solicitar al Departamento de Recursos Humanos que se los incluya en la lista oficial de funcionarios precarios.
Debido a la gravedad de la situación, el Comité del Sindicato ha escrito al Director General, reiterando sus demandas para que la Oficina proceda inmediatamente a:

- suspender su decisión de poner fin a los contratos de los miembros del personal con contratos precarios que han recibido recientemente preaviso de despido;
- tomar medidas apropiadas para regularizar a todos los miembros del personal con contrato precario cuyas competencias respondan a las necesidades de la Oficina:
  - facilitando la participación de los "precarios" en los concursos, en pie de igualdad con los candidatos internos;
  - estableciendo un "equipo móvil" de personal G y P, integrado por las personas con contratos precarios y otros empleados a fin de proporcionarles contratos decentes con cargo al presupuesto ordinario y de utilizar sus servicios para ocupar vacantes temporales;
- reconocer que, en realidad, entre las personas que aún tienen contratos precarios existen casos "humanitarios" que requieren medidas especiales;
- incorporar todas las opiniones del Sindicato en todas las circulares que traten el tema de los contratos precarios y que la Oficina publicará próximamente;
- dar instrucciones escritas a los directores para asegurar que todas aquellas personas que estén empleadas con contratos precarios o lo hayan estado, no sean colocadas en una "lista negra" o discriminadas, en particular denegándoles contratos de corta duración o de colaboradores externos;
- presentar por escrito a los miembros del personal afectados los motivos basados en una evaluación justa y sistemática de forma que se reconozca a través de una evaluación sistemática, justa y transparente que no se ha podido encontrar una solución para lograr la regularización de su situación;
- aceptar reunirse con el Sindicato para encontrar paquetes de compensación justos y razonables para aquellas personas para las que no se haya encontrado puestos regulares al 31 de diciembre del 2003.

Se insta a los miembros del personal, tanto en la sede como en el terreno, que se encuentren en una situación de empleo precario y que todavía no hayan dado a conocer su caso al Sindicato a que lo hagan. Si no conocemos su situación no podremos defenderlos. Ya es hora de que la OIT sea consecuente y actúe en conformidad con lo que predica en otros ámbitos respecto de las prácticas del "Trabajo Decente".

Comité del Sindicato

Congratulations to ILO winners

The ILO tennis team narrowly defeated the Japanese Team of Geneva at the second ILO–Japan Annual Challenge held at St. Genis, France, on Sunday 21 April 2002 at the end of 24 doubles matches (six men's, six women's and 12 mixed).
The ILO team was composed of Iftikhar Ahmed, Eva Blet, Rodolphe Daviaud, Laurel Dryden, Emma Fraser, Kyoko Iizuka, Fabrice Leclercq, Elizabeth Ludviksson, Behrouz Shahandeh, Mike Shone, Zheng Wei and Cheryl Wright.

Iftikhar Ahmed



The Captain of the Japanese Team Nozumu Kishii hands over the trophy to the ILO Captain, Laurel Dryden, while Iftikhar Ahmed (left), President of the ILO Tennis Circle, looks on



The 24 participants of the ILO and Japanese tennis teams

SUAF Day 2002

The Staff Union Assistance Fund's day of action on 24 May at headquarters was a resounding success. At the latest count, 61 new regular contributors have been recruited to the Fund.
Almost 2000 Swiss francs was raised from the sale of the extremely desirable consumer items bearing the prestigious SUAF brand, an exclusive Matei Ganescu design. If you hurry, there may still be a few of these available from the Union secretariat, room 6-20. (As a reminder, it's 15 francs the t-shirt, 12 francs the baseball cap, 7 francs the solid silver keyring and 2 francs the pen.)
In a very real sense, everyone was a winner in the Grand Prize Draw, made by Jacques Cattin, manager of the ILO Carlson travel agency, but most particularly the following.
The first prize, a holiday trip generously donated by Carlson Wagonlit Travel, was won by Patricia Isimat-Mirin. The watch, donated by UBS, went to Isaac Obadia. The lucky winners of Eurest vouchers were Brigitte Pillonel-Alvarez and Willi Momm. And Victor Jimenez-Sanchez won a UBS sports bag.
Thanks to all who helped make the day a success and especially to Johanna van Rijn, without whom none of it would have been possible.
It's never too late to join the SUAF. You never know when you might need it yourself. To sign up online, go to
http://mirror/public/english/staffun/saf/index.htm

MG

Pourquoi les fonctionnaires ne sont-ils pas heureux? Episode XV

C'est officiel: l'accès au bar du R3-Sud est désormais refusé au commun des mortels pour un mois et pour cause de conférence: ça sent la dernière ligne droite avant les vacances.
Avec la période estivale recommencera le défilé des stagiaires de tous acabit et provenance, affectés ici et là à des projets de moindre envergure comme l'amortissement de la photocopieuse, et dont la présence se révèle parfois préjudiciable au bon déroulement du service, faisant chanter aux oreilles de certain(e)s le doux refrain des amours de vacances.
Mais là n'est pas le sujet; nous aborderons la chose du point de vue logistique. Car cette année encore, on a engagé trop de ces petites fleurs d'été et, mon dieu, où va-t-on les mettre? Eh bien, devinez quoi, c'est votre poste de travail qu'on a élu pour installer l'une de ces jeunesses, mâle ou femelle. Pendant que vous goûterez un repos bien mérité sur une plage bondée, elle envahira votre territoire, tapotera de ses ongles douteux ou trop manucurés sur votre clavier, galvaudera à tous les vents votre numéro de téléphone personnel, utilisera vos crayons et épuisera votre réserve de Post-it. Elle dérèglera votre chaise, adoptera votre cintre préféré, noiera votre hémérocallis à moins qu'elle ne la laisse mourir de soif, déplacera la photo du petit dernier, et un mois durant trônera à votre place, remplaçant avantageusement de son frais minois votre visage fatigué par une année de dur labeur.
A votre retour, vous devrez réorganiser le matériel, nettoyer le sous-main, faire le plein de Stabilos, entrer dans l'ordinateur infidèle votre user-ID qu'il feindra de ne pas reconnaître. Sans parler du magnétiseur qu'il faudra faire venir à grands frais pour nettoyer les ondes forcément mauvaises.
Pour un peu ça vous gâcherait la station balnéaire.
Je vous le dis comme je le pense:
c.v.t.i.

K* ■**

La sagesse africaine

Conte haoussa: «Ce jour est le tien»

Voici l'histoire de quatre hommes. On ne cessait de comparer leurs exploits.
Il y avait le roi des pisteurs, le roi des écouteurs, le roi du lancer et le roi du lasso.
Un jour, on vint leur dire qu'une des vaches du roi avait disparu. De plus, elle avait disparu depuis longtemps. On alla trouver le roi des pisteurs, et on lui dit: «ce jour est le tien».
On lui montra le piquet de la vache qui avait disparu depuis des années.
Il se mit à suivre sa trace. Quand la trace entrait dans l'eau, il la suivait dans l'eau. Quand elle quittait l'eau et qu'elle allait sur des rochers, il la suivait. Jusqu'au moment où il arriva à un certain endroit où il s'arrêta et dit: «Ici, à partir d'ici, la vache est partie en l'air, ou ailleurs, mais à partir d'ici, elle a arrêté de marcher.»
Alors, on alla chercher le roi des écouteurs et on lui dit: «ce jour est le tien».
Il vint à l'endroit où le roi des pisteurs s'était arrêté, posa son oreille par terre. Puis il dit qu'il entendait qu'on trayait la vache au septième ciel.
Alors, on alla chercher le roi du lancer. On lui dit: «ce jour est le tien».
Il arriva avec son bâton à lancer, prit son élan, le lança. Le bâton partit dans le ciel, où il trouva un homme en train de traire la vache. La vache, l'homme qui la trayait et son veau qui tétait, le bâton les fit tous tomber.
Alors, on alla chercher le roi du lasso. On lui dit: «ce jour est le tien».
Le roi du lasso lança son lasso, les attrapa et les ligota tous.
Question: de ces quatre hommes, lequel a fait la chose la plus étonnante?

NB: Les Haoussa appartiennent à l'ensemble chamito-sémitique et sont situés principalement au Nord-Ouest du Nigéria et au Sud du Niger. Leurs activités essentiellement commerciales et religieuses les ont conduits à essaimer en Afrique de l'Ouest.

Histoire du crapaud, de la mouche, de la motte de terre et du chaume

Un jour, le crapaud, la mouche, la motte de terre et le chaume partirent en brousse pour s'y installer. Ils défrichèrent, installèrent leurs champs et leurs maisons.
Quand la première pluie tomba, ils semèrent le mil. Ils semèrent le mil. Ils travaillèrent, travaillèrent leurs terres et un jour ils firent la récolte. Après avoir récolté le mil, ils le pilèrent pour en faire de la farine.
Quand ils eurent fini, ils eurent besoin de feu pour préparer la bouillie de mil, appelée «foura».
Le chaume dit qu'il voulait bien aller chercher le feu. Les autres lui dirent de partir. «Mais toi, chaume, quand tu es arrivé pour chercher le feu, tu as pris feu.»
Les autres étaient là à attendre que le chaume revienne avec le feu. Au bout d'un moment, ils décidèrent, puisque le chaume ne revenait pas, d'envoyer la mouche chercher du feu.
La mouche partit, revint avec le feu. Ils préparèrent la boule de foura. Quand la foura fut cuite, ils la pilèrent. Mais ensuite, il leur manquait de l'eau pour délayer la foura.
Alors, la motte de terre dit qu'elle voulait bien aller chercher de l'eau. «Toi, motte de terre, quand tu es arrivée au bord du fleuve, la rive s'est effondrée, tu es tombée dans l'eau, tu t'es dissoute dans l'eau.»
Les deux autres attendirent le retour de la motte de terre pendant un moment mais elle ne revint pas.
Alors, le crapaud partit chercher de l'eau puisque la motte de terre n'était pas revenue. Le crapaud apporta l'eau, ils la mélangèrent à la boule de foura et ils la mangèrent.
Alors le crapaud s'étonna que la mouche, après avoir mangé, ne s'essuie pas la bouche. «Mais en t'essuyant, toi la mouche, tu as perdu la tête qui s'est détachée.»
Le crapaud, lui, voyant la mouche qui perdait la tête, trouva cela très amusant, et se mit à rire, à rire, à rire jusqu'à ce que son ventre explose, et il mourut.

Patricia Isimat-Mirin ■

Correspondence

Working closer together – pulling down the walls?

Although I am very much in favour of "pulling down the walls" that so often, and very unnecessarily, act to separate colleagues according to their function and grade, there is something positive, indeed satisfying, to be said about being able to work in a concentrated manner without fear of interruption within the closed confines of an office. Is it not during such moments that true job satisfaction is often found? Yet rumour has it that all this may be set to change. Rumour has it that the walls are set to come crumbling down – our office walls, that is. Passing observation of the ongoing work on the first floor suggests that the future design of ILO headquarters, increasingly, will be open-plan.

Accordingly, and calling upon the governance principles of greater transparency, I am asking that these proposed plans to revamp, more systemically, the ILO offices on an open-plan basis be made public – or denied as false rumour.

While I feel privileged to work "shoulder to shoulder" with my present colleagues, there are professional and personal limits to the degree of intimacy that I – like the vast majority of my colleagues in the offices around me – can tolerate. This is not simply a personal perspective; these remarks cannot be disassociated from important issues of workplace health and safety. Importantly, psychological research has already highlighted that, far from being neutral, an open-plan working environment can have serious negative ramifications for certain "types" of personality.

If these purported future changes are indeed to take place, what is the underlying motivation for their development. Is it about reducing costs? It can't be related to misguided ideas about heightening staff productivity – surely not?

The ILO should not underestimate the destructive impact of false economies. The valid desire to effect a more efficient use of resources, including office space, should not result in the worsening of the working environment, including a heightening of noise levels and an increase in internal drafts (gusts). Ultimately, the resultant outcome of these combined factors is likely to contribute to higher levels of workplace stress, increased levels of absenteeism, and the demoralization of staff more generally.

In the absence of any formal agreement regarding the nature of these developments, and in order to better address the fears of many staff, there is a pressing need for these purportedly proposed, and by no means insignificant, changes in the working environment to be discussed in an inclusive manner to reflect the concerns of all those that may be affected.

Name withheld

• *Editor's note: Pseudonymous contributions to Union are accepted on condition that, as in this case, the authors supply their names to the editors.*



AGENT OFFICIEL
LIEGE Automobiles SA
Tax Free and Diplomatic Sales
Rue Lect 33
1217 Meyrin/GE - Suisse
Tél. 022 782 89 53
Fax 022 785 23 08
liege.auto@bluewin.ch
NEW BEETLE

Un clap pour le souvenir



Le 20 mars dernier, les membres du vidéo club créative du BIT ont organisé l'inauguration de leurs nouvelles installations de montage informatisé ou numérique. Cette inauguration, qui devait être une petite fête entre copains, épris d'une même passion, a pris un caractère plus solennel. La disparition brutale (le 29 avril 2001) de Lucien, ami et fondateur du club, a incité ses membres à baptiser leur local « Studio vidéo Lucien Wasmer » en sa mémoire.

La manifestation s'est déroulée au R3 Nord, entre le centre de formation et l'UBS où se trouve le studio. Le lieu avait été minutieusement aménagé pour l'occasion par les bons soins de BATIM. Un nombre impressionnant de convives ont répondu à l'invitation pour le moins originale au dire des invités. Parmi eux, Gloria, l'épouse de Lucien, et leurs enfants, les anciens et actuels membres du club, le président du Comité du Syndicat et ses charmantes secrétaires, le président de la Section des anciens et son comité, la présidente de la S&L et son comité ainsi qu'un grand nombre de collègues et amis. Des projections de montages vidéo, concours, et manifestations produites par les membres du club ont pu être visionnées sur plusieurs moniteurs installés ça et là, et des démonstrations des nouvelles installations ont été présentées.



Dans son discours, la présidente n'a pas manqué de rendre également hommage à un autre membre et vice-président du club durant plusieurs années: Derik Ilgin. Oui, l'année 2001 a été une année noire pour cette section de la S&L, et la présidente confirme qu'il sera difficile de maintenir un tel dynamisme derrière ces deux compères pleins d'humour, d'imagination, mais aussi débordants d'énergie.

A l'issu du discours, une plaque commémorative a été dévoilée par Mme Wasmer puis après un moment d'émotion, les participants se sont retrouvés devant un buffet campagnard bien arrosé.

Françoise Jaffré



• Pour tous renseignements sur les activités du club, une assemblée générale est prévue début septembre. Une circulaire sera publiée. Vous pouvez également contacter les personnes suivantes:

F. Jaffré: 022 799 6275
A. Astic: 022 799 7279
J.-M. Gallet: 022 799 8169



Derik et Lucien

vous nous manquez









News you may have missed…

From ILO Communications

Communication Skills for Success The workshop will focus on the ILO's core and level competencies – a combination of skills, attributes and behaviours for all staff – helping us to achieve the highest standards of excellence and a healthy quality of work life. We are pleased to conduct such workshops to support general service staff in building core and level competencies and strengthening their communication skills. A similar workshop will be offered for professional staff in the near future.
ILO Circular No. 629 HRD (Series 6) 18.03.02
ILO-COMMent: G-staff as Guinea Pigs in the standardization of excellence?

How Decent Is Your Workplace? "We've reached the tip of the iceberg and we have to act quickly now", says the author of Violence at Work. According to the ILO, to make a workplace decent and liveable, prevention is far better than cure. To cope with stress, workers may resort to drugs and alcohol which may increase the risk of exposure to HIV/Aids, a definite cause of stress… and the vicious circle goes round and round. The challenge is: How to break the circle? The Office proposes to address these problems at policy level in an integrated way so that the energy invested to deal with one problem starts to correct other problems at the same time… Participants of the Turin pilot course have returned home without certification. "Certificates will be awarded only after they successfully transform their plans into action in their home context."
itcilo.it/english/bureau/turin/whatisnew/turin_info/ti10_pdf_files/art%2006.pdf
ILO-COMMent: We suggest wording the certificate as follows: "Mr./Ms. X has Reached the Bottom of the Iceberg in the Home Context".

International Labor Organization – for our Social Development Mission of International Organization of Labor, headed by the director of Moscow Bureau Pauline Burret-Raid, visited Astana. There was held also a seminar "On Condition and Outlooks for Cooperation between Kazakhstan and ILO for Development of Social Sphere". There were discussed current questions on introduction of a many-sided project "Worthy Labor", which will be realized in our country. Beside, specialists of the organization got known the problems at the social protection sphere, which can be settled with their assistance. Program of cooperation of Kazakhstan and ILO was intensified after adjustment of the national legislation to international norms at labor sphere.
Kazakhstanskaya Pravda (www.kazpravda.kz), 12 April 2002
ILO-COMMent: Decent work!

HRD Vacancy Announcements:
Technicien supérieur en Audiovisuel / Cameraperson (G-6 Grade) La position est indispensable à la production audiovisuelle et multimedia. C'est une partie essentielle de la stratégie de communication du BIT. Description des taches: Planifie, supervise et assure le bon fonctionnement des installations télévisuelles du département… Personnellement et à tout moment à la disposition du Directeur général et de son équipe.
Appel interne de candidatures et prospection externe de candidatures 2002/23
ILO-COMMent: A la disposition à tout moment?

Offset Press Operator (G.6) With considerable latitude for individual initiative the incumbent operates single offset presses with accuracy and efficiency… Description of Duties: Supervise and co-ordinate the daily work of a team and provide guidance and in-service training to all personnel in the unit on new systems in order to maintain the level of occupational skills… Ensure that data files received from other branches within the Office correspond to the manuscripts. Specific Competencies: Excellent knowledge of machine nomenclatures coupled with keen use of eye to hand co-ordination, and hearing are vital to the work performed.
Vacancy No: 2002/19
ILO-COMMent: In other words, keen use of eye to hand co-ordination will ensure that it is the manuscript in question that will be printed accurately and efficiently.

The E.R.P. Project New Web site with a "name the project competition", where the winner's name suggestion is immortalised. What is an 'ERP'? The Enterprise Resource Planning system is an organisational change project, not simply an information systems project. Project objectives: support organisational changes and reforms; streamlining and integrating business processes. The ERP System frightens off some prospective customers, because they don't think they can learn it quickly enough. While the system requires some experience to comprehend its depth, the complexity challenge is due primarily to the combination of new technology, business reengineering, and change management. Making these decisions in an environment of constantly changing business requirements will require knowledge of the information systems peculiarities, the current and future business structure, and the strategic direction of the company – in other words, the wisdom of Solomon.
mirror/intranet/english/erp/index.htm
erp project Click on the picture to participate and win. Objective: To select a name for the "ERP Project" that demonstrates what the project is all about, that has meaning to the Organisation, sounds great, and will be easy to use when discussing or referring to the new system. First prize: 400 CHF credit toward a champagne dinner at a restaurant of your choosing and your name suggestion immortalised!
mirror/intranet/english/erp/projects/competition.htm
Scenario for Acquisition of ERP The theory is that you will now have 100% satisfactory systems, meeting the needs as specified way back when. The fact of the matter is that you will have perhaps a 90% fit. Do not look for a package to support your design, look for a package suite that will be a platform upon you will reengineer your organisation… Features of the ERP Project: Address the organisation as a whole; Force radical evolution
mirror/intranet/english/erp/projects/acquis.htm
ERP Project: Budget Team Leader (P4 Grade) Responsibilities: Obtain "end-user sign-off" for all "To Be" policies and procedures. Manage the cleansing of all budget-related data… How to apply: Please send your curriculum vitae by email citing "Vacancy BTL" in the subject field. A closing date has not being [sic] set for receiving applications as the project will continue its search until a suitably qualified candidate is found.
mirror/public/erp/staff/budget4.htm
ILO-COMMent: Win a prize! How? By re-writing this into proper English and forcing radical logical visions.

Meet the Ombudsperson, 9 April ILO staff are also reminded that the relevant Collective Agreements on Grievances and Harassment are available on *mirror/public/english/staffun/index.htm*. Another interesting and related site worth visiting is *www. successunlimited.com*
SYNDICAT (User Broadcast), 4/16/02
[Clicking, as requested, the user will get to the site Success Unlimited Online Mail]:
Add Success To Your Shopping List!!! Please Bookmark Our Site (Press CTRL-D) and Shop With Us Often. Hundreds of stores. Thousands of Products To Choose From. Webmasters Click Here For Money Making Opportunities.]
ILO-COMMent: Didn't know one could order grievances and harassment online.

Fire prevention – Prévention incendie Il est écrit noir sur blanc « qu'il n'existe aucune mesure de prévention adéquate contre l'incendie dans ce bâtiment ». Je m'empresse de contester le contenu de cet article qui est totalement faux et contraire à la réalité… Moyens de prévention et d'intervention: 1488 détecteurs, 480 extincteurs, 93 robinets d'incendie armés; 34 exercices d'évacuation; 14 gardes et 6 sapeurs auxiliaires.., pour assurer la sécurité de ce grand et beau bâtiment.
INTER (USER Broadcast), 4/8/02
What kind of Occupational Safety and Health does the ILO practice itself? The ILO Staff Union has noted a User Broadcast from the administration about Fire issues – some four months after the fire incident at headquarters – following an earlier User Broadcast which advised us all that we should see the Medical Service if we encountered a health problem as a result of the fire. …Major concerns are: OSH POLICY – No known policy in place; OSH RESOURCES – Major lack of resources at present; OSH MANAGEMENT – Divided and uncoordinated responsibilities between HRD, INTER, Medical Service.
SYNDICAT (USER Broadcast) 4/29/02
ILO-COMMent: No comment!

Youth, globalization and sustainable development: A postmodern identity crisis

What are the links between the World Commission on the Social Dimensions of Globalization and the World Summit on Sustainable Development? Why should youth care? This was the title of a panel held recently at the ILO.[1]

The panel was organized by Youth Cares, International Youth Network, based in the ILO and established at the end of last year to create a space for youth dialogue and to encourage networking with other youth groups through a website and electronic discussion forum. It comprised Susan Hayter, Secretariat of World Commission on the Social Dimensions of Globalization; Larry Kohler, ILO "team leader", World Summit on Sustainable Development; and Yvonne O'Callaghan, Youth Coordinator, International Confederation of Free Trade Unions. Each speaker shared their experience and ideas with the audience, made up of ILO staff, interns and university students.

Everyone who attended the panel will have come away with something different. For me, three main messages stood out and are connected to the fact that young people, sustainable development and globalization are in the midst of a postmodern identity crisis.

The first thing to note is that there is no single definition of globalization. However, one feature has gained acceptance in recent times. That is, globalization is not an inevitable process but an outcome of policy decisions and certain assumptions. This was not always recognized to be the case. When triumphalism followed the end of the Cold War, the global expansion of capitalism seemed an inevitability. This hubris was reflected in the belief that we had reached the "End of History". A decade on, we are debating what the "post-Cold War" consensus will be.

The second closely related point is that the "social pillar" of sustainable development and the "social dimension" of globalization are about identity. The ideological superheroes of the past, "the Rational Actor" and "Soviet Man", among others, are dead (although they continue to wield considerable influence posthumously). Postmodernism has unmasked the myth of scientific objectivity and impartiality to reveal the subjectivity and value-laden assumptions that underlie all decisions. The combination of these factors has contributed to the popularity of the ubiquitous and often meaningless notion of "choice", which has generated its own myths.

Third, the postmodern identity crisis is not just theoretical. In practical terms, life has never had so many uncertainties, especially for youth. Nothing is black and white; youth have grown up with 3D and virtual "reality"; often it's hard to be sure of the "real thing". Terrorism provides a vivid illustration of the sclerosis. Terrorists transcend state borders and utilize new technologies to organize and escape detection on an unprecedented scale. After September 11, the revival of the notion of "good vs. evil" which evoked comparisons with the Cold War was a poor analogy and intellectually indefensible. However, the need for a "real enemy" with a fixed identity, even in a context where this was no longer applicable, meant that this simplistic formula found widespread acceptance in postmodern societies.

The postmodern world is heir to a bad conscience. We know that the world is more differentiated than "good vs. evil", and are challenged by the daily flood of information to reconsider the changing nature of warfare, gender, sex, race, youth, age, work, religion, morality. At the same time, the wall between public and private has crumbled, and it is especially marked in the West; now the State presides not only over the public sphere but increasingly in private life too. Paradoxically, while markets are becoming further liberalized, civil liberties are increasingly subject to regulation. At the same time we have become less secure and more conscious of our engagement with the world.

Throughout the nineties, postmodern youth came to symbolize a "who cares" generation. The emphasis was on "attitude". I think that this characterization misses the point. The most interesting phenomenon was the asymmetry created between the economic, cultural and political power of youth. In economic terms, youth grew in stature as both producers and consumers. In cultural terms, youth have never been more visible. Youth have been hugely successful in breaking away from mainstream media and creating alternative and independent forms of entertainment, media and art. In political terms, it is a different story.

Postmodern youth have often been represented as apolitical. It is widely observed that young people are reluctant to join trade unions or align themselves with political parties. However, traditional barometers fail to capture the breadth of skills or potential contribution of postmodern youth. In fact, youth are organizing themselves like never before and demonstrating remarkable diversity. Using communication technologies, the Internet and information networks, they are forming interest groups, joining NGOs, and networking in non-hierarchical ways that confound bureaucratic institutions. These tendencies are buttressed by trends in the labour market that promote innovation, flexibility, and adaptability. The same trends have jettisoned the security of a "job for life", left many young people with no alternatives and amplified their sense of exclusion.

These uneven features will have a great impact on the shape of globalization. The postmodern question is not so much whether you are "for" or "against" globalization. As long as people continue to feel alienated, the question will be posed in confrontational terms. It is much more productive to ask: "What do you imagine globalization might become?" Policymakers need to ask themselves this question; and in consultation with civil society, engage young people in imagining a better future. The current debates on globalization and sustainable development have youth at their core. The postmodern identity crisis will only be resolved by becoming more conscious of this reality.

Sonia Smith

[1] The panel was convened by Youth Cares, International Youth Network, and was held on Wednesday 22 May 2002, in the ILO building. Youth Cares convenes debates on topical international issues. The previous symposium held in December was on "Youth and Human Security: Beyond September 11". The theme of the next event will be "Communicating for Democracy", which will explore issues related to ICT, propaganda, crisis, and development. All transcripts are available at www.youthcares.fr.st

Dans la presse

LES HUIT POINTS QUI NOUS RENDENT HEUREUX AU TRAVAIL

Gallup Organization, géant américain du sondage et de l'étude des comportements, a posé la question simple à près de 1 million de salariés et 80.000 managers: «qu'est-ce qui rend un salarié heureux?» Voici les huit clés du bonheur:*

1 Je sais ce qu'on attend de moi
2 Je fais chaque jour ce que je sais faire, j'exploite mes points forts
3 On me félicite souvent sur ma façon de travailler, on remarque mes initiatives
4 J'ai la possibilité d'apprendre et d'évoluer sur le plan professionnel et personnel
5 J'ai un véritable ami comme collègue
6 Dans la bonne marche de l'entreprise, j'ai le sentiment que je compte, que je suis utile
7 Je peux m'exprimer, ce que je pense à de l'importance
8 Mes collaborateurs sont super motivés.

ALORS... Heureux?

* *Manager contre vents et marées,* trad. par S. Rolland, Ed. du village mondial (*Femme actuelle*, mai 2002).

Dans la presse

Les organisations internationales abusent de la «langue de coton»

(Le Temps, 24 avril 2002)
Sous la direction de Gilbert Rist, l'Institut universitaire d'études du développement publie à Genève un ouvrage dévastateur qui analyse la manière de communiquer des institutions internationales.
«Un monde meilleur pour tous»: c'est le titre désarmant d'une brochure distribuée lors du Sommet social des Nations unies, en juin 2000, à Genève. Peut-on résister aux sirènes d'un intitulé aussi bienveillant, censé fournir un mode d'emploi universel pour le bien-être sur notre planète? Les ONG l'ont fait en le jetant ostensiblement à la poubelle devant le Palais des Nations. De nombreux autres exemples illustrent la défiance que provoque régulièrement la prose des agences onusiennes, de la Banque mondiale ou du Fonds monétaire international. Pourtant, rapports annuels, études, synthèses se suivent et se ressemblent.
L'ouvrage «est né de l'agacement face à la vacuité de la rhétorique internationale et gestionnaire». Cette rhétorique, les chercheurs l'appellent «langue de coton», en opposition à la langue de bois des Soviétiques au temps de la guerre froide. Le coton: une matière souple, pratique pour chloroformer ou se boucher les oreilles. Cette «langue de coton» est celle de «l'humanité qui s'adresse à elle-même», constate Gilbert Rist. Elle est constituée de propos difficiles à critiquer puisque qu'ils énoncent la voie du salut planétaire.

Le système international qui parle la langue de coton cherche-t-il de façon coordonnée à endormir les esprits, à les manipuler?
Je ne crois pas à la théorie du complot avec quelqu'un qui tire les ficelles. C'est plutôt le résultat d'un système. Il existe un profil collectif des rédacteurs de ces rapports. Au fil des années, ils ont absorbé comme des éponges l'idéologie internationale. Ils distillent les valeurs dominantes comme la mondialisation et la libéralisation en les présentant comme des phénomènes naturels, alors que ce sont des constructions sociales. Et ces valeurs dominantes avancent camouflées: la lutte contre la pauvreté est censée donner une âme à la mondialisation. Là encore, le discours est tronqué. Ce sont les riches qui parlent du problème des pauvres, comme les Blancs parlaient d'un «problème noir» aux Etats-Unis dans les années 60. Ils s'excluent de la solution. Pour eux, ce sont les pauvres qui constituent le problème, jamais les riches. Pourtant certaines organisations ont les pieds sur terre. Je pense aux conseils pratiques de la Cnuced sur les normes sanitaires pour l'exportation ou l'application des normes sociales de l'Organisation internationale du Travail...
Il est vrai que nous nous sommes appuyés essentiellement sur les rapports annuels et qu'il y a effectivement des productions plus concrètes. Mais regardez le dernier rapport du Programme des Nations unies pour le développement, intitulé «Mettre les nouvelles technologies au service du développement humain». Or l'idéologie de la communication est vieille comme le monde. Déjà avec le télégraphe, la radio, la télévision, on a prédit que la communication et la multiplication des échanges favoriseraient la paix et la compréhension. Ce genre d'études oublie que tout s'inscrit dans des rapports sociaux. On préfère extraire une problématique de son contexte et rêver. L'homme des cavernes qui a créé le premier silex biface aurait aussi pu pondre un rapport sur sa contribution au développement.

N'est-il pas étrange que ces rapports soient négociés à la virgule près, alors qu'ils sont, selon vous, vides?
Chaque mot compte pour distiller la pensée dominante. Il faut aussi prendre garde de n'égratigner personne puisque tout le monde doit s'y retrouver. Mais ce n'est qu'un simulacre de texte constituant. C'est un sous-produit résultat d'un consensus mou. Ce qui me frappe aussi, c'est l'absence presque complète de réel questionnement. C'est comme si on devait simplement affirmer sans se poser de questions. Une sorte d'autisme. Il serait pourtant beaucoup plus riche de présenter et soupeser toutes les approches possibles devant une question.

Vos critiques académiques peuvent-elles être entendues dans l'univers onusien?
Je me demande si les fonctionnaires onusiens lisent encore. Il est vrai que notre collaboration est difficile. Mais j'espère que le nouveau Réseau universitaire international de Genève, qui permet au monde académique et aux organisations internationales de mener des recherches communes, sera une passerelle.

Fabrice Boulé

• *Les mots du pouvoir: sens et non-sens de la rhétorique internationale*, sous la direction de Gilbert Rist (Nouveaux cahiers de l'IUED/PUF, Coll. Enjeux, 2002).

Union presses Coke on labor standards

(New York Times, 18 April 2002)
NEW YORK: Accusing Coca-Cola Co. of "closing its eyes" to the intimidation, torture and assassination of union workers who bottle its drinks, the Teamsters union has demanded that the company adopt and enforce strict labor standards for the manufacture of its products around the world.
Standing beside a car-sized inflatable rat draped with the Coca-Cola logo in New York City, James Hoffa, the Teamsters president, on Wednesday accused the company of standing by and abdicating responsibility for the murder of eight union leaders who had organized workers at Coke bottling plants in Colombia over the past decade, an accusation that the company vehemently denies.
With scores of fellow Teamsters crowding sidewalks outside Coke's annual shareholder meeting in Madison Square Garden, Hoffa asserted that workers at plants across the globe were "routinely harassed" by bottling companies that Coke refuses to rein in and in some cases partly owns.
As one of the largest labor groups in the United States, the Teamsters union has in the past acted overseas to support strikes and pressure companies to resolve labor disputes. But this is the first time the union has sought to negotiate a global set of labor standards covering every country in which a corporation operates.
"We're demanding Coke takes control or we will," Hoffa said, leading the crowd in a chant of "We're not going to take it anymore."
Coke's chief executive, Douglas Daft, denied the accusations and assured investors that the murders had nothing to do with the company or the many bottlers that supply it. "Let me say briefly and quite pointedly: The claims against the company are simply not true," Daft said.
Not only does Coke adhere to international conventions that prohibit child labor and corporal punishment, Daft said, but the company also already has its own rigid principles for protecting workers, and that expectation extends to anyone who makes and bottles its drinks.
Hoffa later dismissed the company's guidelines as largely voluntary, arguing that Coke rarely enforced them by cutting off bottlers who had failed to live up to its standards. But in recent months, company officials countered, Coke has begun scrutinizing companies that manufacture sodas in its name in hope of weeding out any objectionable labor practices. "No written code is enough; it's just words on paper, we know that," said Deval Patrick, the former head of

the Justice Department's civil rights division who is now Coke's general counsel. "But we have taken the first steps, and they are important ones."
Last July, a Colombian union sued Coke in federal court in Miami, accusing the company and its Latin American subsidiaries of hiring paramilitary forces for the "systematic intimidation, kidnapping, detention and murder" of union workers in Colombia.
The lawsuit does not directly accuse Coke executives in the United States of being involved in the plot. Instead, the lawsuit charges that the actions took place "with the advance knowledge, acquiescence or subsequent ratification" of employees in Colombia and its bottling partners whose "business exists solely at the pleasure of Coke."
Infuriated by the allegations, Coke executives said that instead of protecting workers from further attacks, the lawsuit might only give rise to more violence.
"It's not only false, it's reckless," said Rodrigo Calderon, a Coke spokesman based in Mexico. "By alleging that Coke is associated with the paramilitaries in suppressing union activity, it puts our executives in jeopardy."
Beyond rousing the Teamsters to demand an overhaul of the company's labor practices, the lawsuit also prompted a collection of Coke shareholders to seek new policies to protect workers.
Their proposal called on the company to ensure that "its employees are treated fairly and paid a sustainable wage wherever they work in the global economy."
Given the company's existing policies, Coke officials described the proposal as redundant, and it was defeated at the shareholders' meeting by a ratio of roughly 9 to 1.

Greg Winter

ILO DIARY

61 days embedded in the mainstream

• The term "staff movements" always reminds Ilote of hospitals and the daily dose of syrup of figs. But the regular (geddit?) listings the ILO publishes are always a useful guide to who's in and who's out, who's hot and who's not. This magazine's cautious Editors have forbidden all reference to the staff movements list of 23 May (besides, even during a World Cup it would be quite unlike this column to kick a man when he's down). So consider, instead, this one from 30 March. As of 12-Nov-01, it says, an F who is BR has moved "To: G6 SAFEWORK". But where did she move from? Other officials are shown as going from HRD, or IPEC, or ED/EMP. But for her, the sole indication given is "From: dot-dot-dot". Was she involved in some top-secret activity, possibly involving David Morse? (These are the jokes, folks – try to keep up.) Inquiries reveal she had in fact been working for another DG's former head of CABINET. He retired in November but even now must apparently remain nameless. Isn't this just a little tacky?
• Definition of "career", from Collins English Dictionary: "Rush in an uncontrolled way". Yes, it pays to increase your word power, especially in the ILO.
• Here's a riddle. Almaty's favourite breakfast reading, the *Kazakhstanskaya Pravda*, calls it "worthy labour". In a brilliant new book, an ILO colleague calls it "dignified work". The Ombudsperson's very first report found it was singularly lacking in one unit, thus compromising another ILO colleague's socio-economic security. What is it? Why, decent work of course.
• Taking an unaccustomed stroll down the fourth floor corridor, Ilote is disturbed to hear what sounds like grown men and women sobbing behind closed doors. "Boo hoo!" they wail. Not wishing to intrude on private grief, the diarist hastens away.
• Forced by the spouse to watch endless grainy images of sweaty men grabbing each other's gaudy shirts as they chase like lost puppies after little balls on the other side of the globe at unearthly hours of the morning, Ilote is subjected to an unwanted barrage of useless facts and statistics. Most of these seem to involve red cards and shots on target, but one of them does, literally, ring a bell. In Korea, says the TV presenter, the number four is considered unlucky. Thus, in buildings, for example, elevators jump straight from the third to the fifth floor. The fourth floor is totally disregarded. Could this not be tried in the ILO? It might save a lot of heartache.
• Talking of little balls, this magazine's Sports Correspondent points out that the ILO now has a unit called MCC (Management and Corporate Citizenship). Surely that's not cricket?
• Now for a public service announcement. This is an appeal to Mme Baechtold (SECSOC). Could you please, at your convenience, return the UN manual on preparing population protection methods by sex and age (ST/SOA/Series A) loaned to you by the ILO's Preparatory Documentation Unit? Records show that it has been in your possession since 8 March 1965. Your cooperation is appreciated. Thank you.
• That's unless you're the same distinguished former colleague that has been officially hired to write the history of the ILO. In which case, please keep the book a bit longer, and why not put your feet up while you're at it? Ilote hears that the historian in question is 94 years young. This makes her seven years older than the Organization itself. Is this another staff regulation being flouted?
• Alighting by mistake at the gloomy and effectively quarantined first floor, Ilote sneaks a look at the splendid new office space being prepared where PUBL used to be. Gratifyingly, no expense has been spared. Apart from the latest technology, there are fine wood panelling and elegantly tiled bathrooms. So the displaced asylum seekers of PUBL will have some compensation for those endless months in the Dickensian working conditions of R1 then? Well no, actually... that new office accommodation is destined for DCOMM. Even though there are fewer of them, they will end up with twice the space, while PUBL will somehow have to be squeezed into DCOMM's old offices. Which will also be refurbished? Don't hold your breath.
• From our Tall Orders department: "Internal Call for candidatures - G6/OMBUDSPERSON/8: Ombudsperson Intake Assistant. Competencies: Demonstrated ability to be discrete." Hmm... we knew the Ombudsperson's office was to be scrupulously independent, but isn't "discrete" taking it a tad literally?

"Ilote"

(Editor's note: Ilote's ramblings in no way reflect positions adopted by any Staff Union committee. All contributions welcome. Write in confidence to ilote2002@hotmail.com)